



CARACTERIZACIÓN DE LOS VALORES LABORALES DE UN GRUPO DE MINEROS VENEZOLANOS

Ochoa Pacheco Paola

Socióloga /D.E.A. Psicología Social y Antropología de las Organizaciones,
Doctorando en Psicología Social Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen

Cada día surgen más preguntas sobre la relación de los valores con las conductas organizacionales, el compromiso o el rendimiento, ya que aún siendo intangibles los valores son el origen de cualquier acción o decisión tomada por el trabajador en su entorno laboral. También el surgimiento de nuevos dilemas profesionales y éticos en el entorno laboral actual conlleva a la necesidad del estudio de los valores estrechamente enlazados con la ética, que como dice Savater (2009, p.17) "... no se dedica a inventariar y describir los comportamientos, los valora." Esta investigación se propuso caracterizar los valores laborales de 236 trabajadores mineros venezolanos de acuerdo con el Modelo de Valores de Schwartz. Los datos fueron obtenidos por medio de un cuestionario que combinó la asociación libre de palabras ante el estímulo "Trabajo", con la aplicación del Portrait Values Questionnaire (PVQ) de Schwartz (2001), para obtener la caracterización de los valores, a través del análisis factorial de correspondencias. Los resultados mostraron que los mineros encuestados se inclinan más por los valores del polo de autotranscendencia que por el de autoengrandecimiento, que las mujeres tienden más a valores de apertura al cambio que conservación, que a menor antigüedad laboral se da mayor nivel de apertura al cambio y constató una valoración del trabajo como forma de sustento familiar asociada con los valores de autotranscendencia en coincidencia con los resultados de Schwartz, Ros & Surkiss (1999).

Palabras claves: valores laborales, mineros, análisis factorial de correspondencias.



Introducción

No cabe duda que los valores son de alto interés para el mundo del trabajo y las organizaciones no sólo porque representan los aspectos deseables de aquello con lo que interactuamos y a lo que nos enfrentamos en el ambiente laboral, sino que también son el punto de partida de las actividades, las conductas y las decisiones que emprendemos responsablemente. En el campo organizacional se ha focalizado repetidamente su impacto en la vida de los empleados con temas como el liderazgo basado en principios o valores (Covey, Merrill y Merrill, 2000) o el otorgamiento de un mayor peso a valores como la confianza o la honestidad, en la revisión de resultados como la eficiencia o el retorno de la inversión (Dolan y García, 2001).

En Venezuela es potencialmente un tema de interés puesto que en el país se han desarrollado otros estudios sobre los valores y la relación con tópicos como la cultura o el dinero (Briceño León, 1996; Granell, Garaway & Malpica, 1997; Zapata, 1995) o la pobreza (España, 2009) pero son casi inexistentes los estudios empíricos sobre valores laborales, en este sentido el objetivo del presente estudio fue presentar la caracterización de los valores laborales de un grupo de trabajadores mineros venezolanos.

Marco conceptual

Psicosociológicamente el concepto ha sido definido desde diferentes ángulos, de acuerdo con Rokeach (1973), son metas individuales, creencias generales interrelacionadas y jerárquicamente estructuradas, así como internamente consistentes. Por su parte Kluckhohn (1962, p. 443) concibe un valor como "... es una concepción explícita o implícita, propia de un individuo o característica de un grupo, acerca de lo deseable, lo que influye sobre la selección de los modos, medios y fines de acción accesibles"; Parsons (1966), sitúa el valor desde el punto de vista de lo funcional como " un elemento de un sistema simbólico compartido que sirve de criterio para la selección entre las alternativas de orientación que se



presentan intrínsecamente abiertas en una situación y finalmente Schwartz (1992) los conceptualiza como metas deseables, que trascienden situaciones específicas, variables en importancia, que sirven de principios rectores en la vida de la gente. Estas concepciones varían, pero coinciden en resaltar tres aspectos en el constructo valores: son lo deseable, son referentes de orientación y/o evaluación y se organizan en un sistema jerárquico, niveles o tipologías.

Para algunos autores (González y Arciniega, 2000; Schwartz, Ros y Surkiss, 1999) se debe seguir indagando en la relación valores y trabajo, porque no ha sido profundamente investigada y los valores laborales solo han sido conceptualizados primariamente. Se definen en el caso de Super (1970) como lo que las personas desean de su trabajo, siendo estos más fundamentales que los intereses; para Pennings (1970) como una constelación de actitudes y opiniones con la cual un individuo evalúa su puesto y el ambiente de trabajo; para Ravlin y Meggolino (1987) en términos de creencias sobre el modo en que un individuo debería comportarse y por González y Arciniega (2000), como representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas jerárquicamente por medio de metas transituacionales y que se manifiestan en el ámbito laboral.

Existen terminologías que son usadas en el mundo psico - social en ocasiones indistintamente para calificar los valores laborales, como son: los resultados valorados del trabajo, la importancia de los aspectos laborales, el valor de trabajar y los valores laborales, no obstante no son lo mismo aunque si están muy interrelacionadas. Los resultados valorados (MOW,1987) serían los productos que buscan los individuos en el trabajo (el por qué se trabaja); la importancia de los aspectos laborales estaría vinculada con las características preferidas o deseables del trabajo (MOW,1987), por su parte el valor de trabajar es la importancia dada al trabajo como actividad en un determinado contexto socio - económico (Blanch, 2006) y finalmente los valores laborales describirían más los aspectos deseables del trabajo, pero influirían también en los resultados valorados, las características



preferidas y el valor del trabajo.

Partiendo de la necesidad de continuar construyendo e indagando en el concepto de valores laborales en la presente investigación se partió de la definición de Blanch (2006) que destaca por referirse a un radio de acción más allá del sector laboral y para quien los valores son vistos como guías centrales para la producción de conocimiento del mundo social y para la autoevaluación individual y colectiva, como guías de las actitudes y como cauces de la acción social. En el caso de los valores laborales para efectos del presente estudio fueron concebidos como los principios o aspectos deseables del trabajo que, organizados en un sistema jerárquico y de niveles, son referentes en todas las acciones y decisiones que se emprenden en la vida laboral.

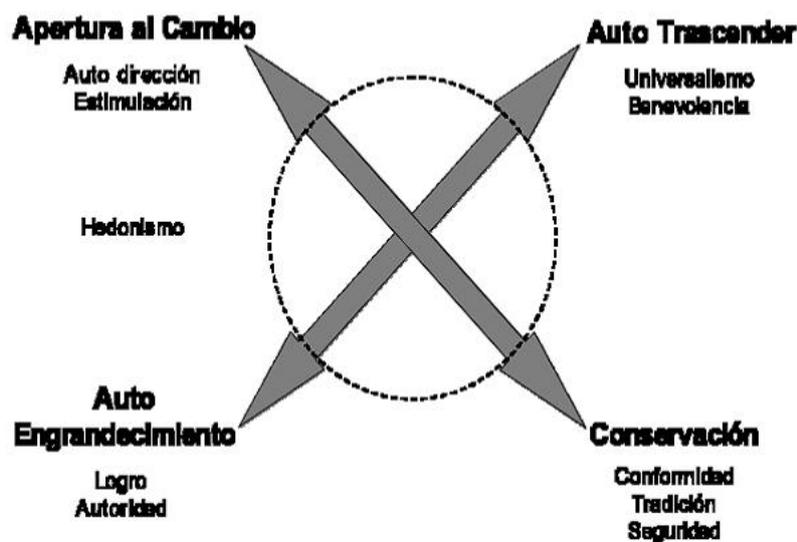
Existen diversas tipologías que han sido creadas para clasificar los valores, por solo mencionar algunas, Elizur (1984) los clasifica en aquellos relacionados con resultados cognitivos (aspectos relacionados con el significado del trabajo y el logro); resultados instrumentales (relacionados con salario y condiciones de trabajo); y con resultados afectivos (aquellos vinculados a la autoestima y el reconocimiento). Mientras el MOW (1987) utiliza la división de valores intrínsecos o expresivos (se relacionan con la propia actividad laboral del sujeto, aspectos internos, que están bajo su control) y los extrínsecos o instrumentales (vinculados a aspectos externos de la actividad laboral y que no están bajo dominio del individuo). Por su parte Schwartz, Ros, y Surkiss (1999) los clasifican en valores intrínsecos, extrínsecos, sociales y de poder. Finalmente, para efectos del presente estudio se utilizó la propuesta por Schwartz (1992, 2001) porque tiene un esquema dinámico de clasificación exhaustivo al cubrir prácticamente la totalidad de tipologías que existen y por su amplia validación (Schwartz, Lehmann & Roccas, 1999; Schwartz & Boehnke, 2004). La categorización del autor posee dos grandes dimensiones bipolares que, a su vez, se descomponen en cuatro factores de orden superior y éstos en diez tipologías específicas. En la primera dimensión



se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la apertura al cambio. A esta categoría de valores de orden superior corresponden las tipologías autodirección y estimulación. En el otro polo opuesto de esta dimensión se ubican los valores relacionados con la conservación, en los cuales se agrupan las tipologías específicas, conformidad, tradición y seguridad.

La otra dimensión, está determinada por los polos auto engrandecimiento y autotranscendencia, situándose en el primero los valores que se manifiestan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona con el logro y la autoridad, mientras que en el polo opuesto se agrupan los relacionados con el universalismo y la benevolencia, o sea, el colectivismo en sus dos facetas, el ayudar a la colectividad en general, y la ayuda a las personas cercanas. La figura N° 1 muestra la descripción específica de cada tipología, las mismas que se pueden visualizar en forma holística y dinámica.

FIGURA 1
Estructura dinámica de los valores de acuerdo con la Teoría Universal de Schwartz (1992)
(Adaptación de los autores)



En definitiva los valores laborales son parámetros y principios decisivos en el mundo organizacional y laboral porque: 1. Son una variable vital para la toma de



decisiones, por lo tanto son elementos no sólo figurativos sino de peso en los pasos y acciones que toman los trabajadores en un contexto real y laboral. 2- Causan que nos posicionemos, que fijemos una postura ante la realidad, de allí que nos impulsan a actuar y por tanto nos definen, nos moldean. 3-Debido a su alto impacto en nuestras acciones, posiciones y formas de desenvolvernos son determinantes en aspectos de la conducta humana y organizacional como: el significado que le damos al trabajo, la manera como nos implicamos, comprometemos o hacemos “engagement”. En la próxima sección se presentará qué hay detrás de los saberes cotidianos y de los valores labores de los trabajadores mineros que formaron parte del estudio.

Método

Muestra

El estudio se realizó utilizando las respuestas de una muestra de 236 empleados pertenecientes a una empresa multinacional con una plantilla de 600 empleados, ubicada al sur de Venezuela y dedicada a la extracción y producción de oro. La muestra se logró por un procedimiento incidental. El 83.1% de la muestra estuvo compuesta por hombres y el 16.9% por mujeres. La edad promedio de los empleados de la muestra fue de 36 años, con un rango desde los 16 a los 60 años y una moda de 27 años. Con relación al nivel educativo un 10.3% no habían terminado la formación primaria, el 10.3% tenían estudios de primaria, el 40.5% poseían estudios de bachillerato, el 6% son técnicos medios, el 15.1% técnicos superiores y 17.7% de la muestra contaba con estudios universitarios. En la muestra predominaron las ocupaciones operacionales o técnicas que representaron el 78.4% de la muestra, seguidas con un 16.5% por los trabajos administrativos y 5.1% de las ocupaciones logísticas. Según la posición organizativa en la empresa la muestra mayoritariamente estuvo integrada por empleados de línea (80.9%), seguido por los supervisores (17.8%) y, finalmente, por los directivos (1.3%). En relación con la antigüedad en la empresa, la mayoría de la muestra, un 62.6%, tenía entre 2 y 5 años de antigüedad, mientras que un



31.5% menos de 2 años de servicio y sólo el 6% de la muestra tenía de 5 a 10 años. Por último, un 66.4% de la muestra contaba con la condición de sindicalizados y un 33.6% de los trabajadores que participaron no lo estaban.

Procedimiento

La empresa se mostró interesada desde que se le contactó para hacer el estudio, luego de recibir una presentación y un modelo del instrumento a utilizar. Una vez concertada la aplicación de la encuesta, se acordó que la misma sería individual o colectiva, según se presentasen las condiciones en la Mina, debido a que la investigación se desarrolló tanto en planta como en la Mina abierta, en un ambiente eminentemente operacional. El proceso de aplicación del cuestionario duró tres semanas y se hizo en el primer semestre del año 2009.

Instrumento

Se elaboró un cuestionario donde se operacionalizaron una serie de variables relativas al valor del trabajo así como con la tipología de los valores universales de Schwartz (1992). El instrumento estuvo conformado por dos secciones: 1- El trabajo. A través de la asociación libre de palabras se solicitó a los trabajadores encuestados que describieran palabras, frases, expresiones que relacionaran con la palabra estímulo, que refleja el hecho o situación que es objeto del estudio, en este caso "Trabajo". 2- Valores universales de Schwartz (1992). Para obtener una caracterización de los valores del grupo de empleados mineros, se utilizó el Portrait Values Questionnaire (PVQ) de Schwartz (Schwartz 2001), que instrumentaliza las diez tipologías propuestas en su modelo a través de 40 ítems, empleándose una escala tipo Likert con seis puntos y seis anclajes, en la cual (6) es "Se parece mucho a mí" y (1) "No se parece en nada a mí". El instrumento cuenta con 40 frases que describen características de las personas y el participante responde según las seis opciones de respuesta en la medida en que se ve reconocido en cada una de ellas. Cada frase es un valor dentro de la clasificación del autor. Luego los valores se agrupan en 10 tipos básicos y estos a



su vez en las cuatro dimensiones que describe la teoría. Las fiabilidades de los valores de orden superior, calculadas a través del alfa de Cronbach fueron: Autotrascendencia 0.792, Cambio 0.720, Conservación 0.715, Autoengrandecimiento 0.668.3. De la misma forma para obtener información socio-demográfica se incorporaron preguntas relativas a las variables: género, edad, antigüedad, nivel de formación, posición en la empresa, profesión y sindicalización.

La hipótesis planteada en el estudio fue que los trabajadores que vincularan su representación del trabajo a factores de “Familia” o “Sustento Familiar” presentarían una tipología de valores asociadas al cuadrante Autotrascendencia del Modelo de Valores de Schwartz y aquellos que tuviesen significados del trabajo relacionados con aspectos normativos se vincularían al cuadrante de conservación.

Resultados

En cuanto a los valores opuestos de autotrascendencia y autoengrandecimiento el estudio plantea que los trabajadores de la muestra tienden a identificarse con el valor autotrascendencia, que incluye los valores de universalismo y benevolencia, según se evidencia en la media obtenida, que fue de 4.69 (SD=0.74). Sólo se encontraron diferencias significativas en la dimensión antigüedad ($F_{(2,226)}=4.278$, $p=0.015$), ya que los trabajadores con menos tiempo laborando tienen promedios más altos que aquellos con mayor antigüedad, un 4.6986, frente a un 4.1710. En cuanto al autoengrandecimiento, que comprende los valores de logro y autoridad, los resultados evidencian que los empleados encuestados presentaron una escasa tendencia a identificarse con este valor, en especial con el Valor dinero. Sin embargo los trabajadores dieron un tanto más de importancia a los valores de admiración y superación. La media del valor de orden superior autoengrandecimiento fue 3.54, (SD=0.058). La media más baja fue otorgada al valor dinero (2.74), seguidas en orden creciente por ambición (3.00), mando



(3.08), liderazgo (3,57), éxito (3.97), superación (4.19), admiración (4.23). En el valor de orden superior autoengrandecimiento solo se encontraron diferencias significativas según el nivel educativo de los encuestados ($F_{(5, 224)}= 3.009$; $p=0.012$). Específicamente los universitarios tienen mayor intensidad en las medias del valor de autoengrandecimiento (3.9059), que los que tienen estudios de bachillerato (3.3571).

Al abordar los valores de orden superior de cambio y conservación se observó en el caso del cambio (autodirección y estimulación) la disposición de los encuestados a identificarse con este valor. La media del valor de Cambio fue 4,21 ($SD=0.059$). Se hallaron diferencias significativas en las medias según género, nivel educativo, posición y antigüedad. En lo que se refiere al género se encontraron diferencias significativas entre las medias del valor cambio en hombres y mujeres ($F_{(1, 230)}= 6.741$; $p=0.01$). Las medias de las mujeres para el valor de apertura al cambio tienen más intensidad (4.5464), que las de los hombres (4.1458). También se detectaron diferencias significativas entre las medias del Cambio según el nivel educativo de los encuestados ($F_{(5,226)}=7.11$; $p=0.000$). Específicamente los que poseen estudios universitarios presentan mayores medias del valor cambio (4.6585), en comparación con los trabajadores con estudios de secundaria (3.9601).

Con relación a las variables posición y antigüedad, en el caso de la posición se encontraron diferencias significativas en las medias para el Cambio entre empleados y supervisores ($F_{(2,229)}= 5.778$; $p=0.004$). Específicamente los supervisores presentaron mayores promedios de cambio (4.5272), que los empleados (4.1276). En referencia a la variable antigüedad hubo diferencias significativas en el valor de Cambio ($F_{(2,228)}= 3, 779$; $p=0.024$). Específicamente entre aquellos empleados entre 5 a 10 años ($p=0.044$) y menos de 2 años, así como entre el grupo de los primeros y los empleados que tienen entre 2 y 5 años ($p=0.040$). Aquellos con menor tiempo en la empresa (menos de 2 años) tienen



medias de cambio más altas (4.3092), luego se encuentran los que tienen entre 2 y 5 años (4. 2555) y finalmente los que tienen de 5 a 10 años (3.5824).

En cuanto al valor de Conservación, que comprende a su vez los valores de Tradición, Seguridad, Conformidad, los trabajadores de la muestra tendieron a identificarse con este valor. La media del valor de Conservación fue de 4.59 (SD=0.043). Para el valor de orden superior Conservación, sólo se encontraron diferencias significativas ($F_{(2, 227)}=6.208$; $p=0.02$) en cuanto a la antigüedad de los encuestados. Específicamente entre aquellos empleados que tienen de 5 a 10 trabajando (4.0238) y los que tienen menos de 2 años (4. 6119) y con antigüedad entre 2 y 5 años (4.6573).

Con la finalidad de determinar la representación o valor del Trabajo del grupo encuestado, que se vincularía a los valores hallados, el estudio se valió de la técnica asociación libre de palabras, a través de la que se generaron un total de 1029 expresiones de las cuales 330 eran diferentes. En el análisis textual se procedió, en primer lugar, a depurar el texto, luego de lo cual el número de formas léxicas diferentes se redujo a 209. En la tabla 1 se exponen las formas léxicas con una frecuencia igual o superior a 10 que son las que se retienen para el análisis factorial de correspondencias y suponen el 52.76% de todas las expresiones. Los análisis factoriales de correspondencias se llevaron a cabo sobre las tablas de contingencias formadas por las formas léxicas y los valores según el Modelo de Schwartz. A pesar de que estas variables están evaluadas con escalas de Likert con 6 categorías y que, en sentido estricto, son variables de categorías ordenadas, se procedió a categorizarlas en tres niveles – alto, medio y bajo - de cara a facilitar su interpretación.



Tabla 1: Formas léxicas asociadas al trabajo.

Forma léxica	Frecuencia	Forma léxica	Frecuencia
Responsabilidad	88	Actividad	18
Sustento familiar	60	Progreso	17
Remuneración	44	Satisfacción	16
Compañerismo	37	Seguridad	15
Estabilidad	35	Importante	15
Constancia	28	Desarrollo profesional	14
Aprendizaje	27	Bienestar	13
Esfuerzo	23	Cooperación	13
Puntualidad	19	Obligación	13
Compromiso	19	Experiencia	11
Lograr metas	18		

Del análisis textual de las formas léxicas que formaron el valor del trabajo para los mineros surgieron un conjunto de tendencias que se denominaron: patrón normativo, familiar, económico, de desarrollo social y psicosocial. En el patrón normativo se ubicaron expresiones como responsabilidad, obligación, esfuerzo, constancia o puntualidad. El patrón familiar incluyó términos como sustento familiar, hogar o familia. El patrón económico comprendió formas léxicas como dinero, paga, estabilidad financiera o futuro económico. El patrón de desarrollo social englobó expresiones como actividad, progreso, bienestar o estabilidad, entre otros. Finalmente, el patrón de factores psicosociales abarcó expresiones como experiencia, satisfacción, compromiso, aprendizaje, desarrollo profesional, cooperación, compañerismo, lograr metas o seguridad.

En los resultados obtenidos del análisis factorial de correspondencias sobre la tabla de contingencia formada por las formas léxicas y los 4 valores de orden superior: autotranscendencia, autoengrandecimiento, cambio y conservación, se observó una traza de diagonalización cuyos tres ejes acogieron el 100% de la variabilidad observada definiendo correctamente los puntos que representan. La inercia de todos los factores es 0.0257, un 69.26 corresponde al primer eje; 24.65 el segundo y 6.09 el tercero.



El primer eje vino determinado por las contribuciones absolutas de los valores de autoengrandecimiento (46.6%), luego le siguieron los valores de cambio (22.6%), conservación (21.8%) y autotrascendencia (9.0%). En un extremo del eje se ubicaron las siguientes expresiones léxicas con sus contribuciones: satisfacción (13.8%), progreso (10.6%), actividad (5.7%), constancia (4.1%), aprendizaje (2.66%), para conformar un polo de logros individuales del trabajo. En el otro polo se observaron los términos: obligación (15.4%), importante (24.7%), experiencia (8.9%), puntualidad (4.5%), sustento familiar (3.3%), para establecer un polo de factores normativos. Este eje estaría entonces definido por un polo donde se encuentran los valores de cambio y autoengrandecimiento y por otro donde se oponen los de conservación y autotrascendencia respectivamente.

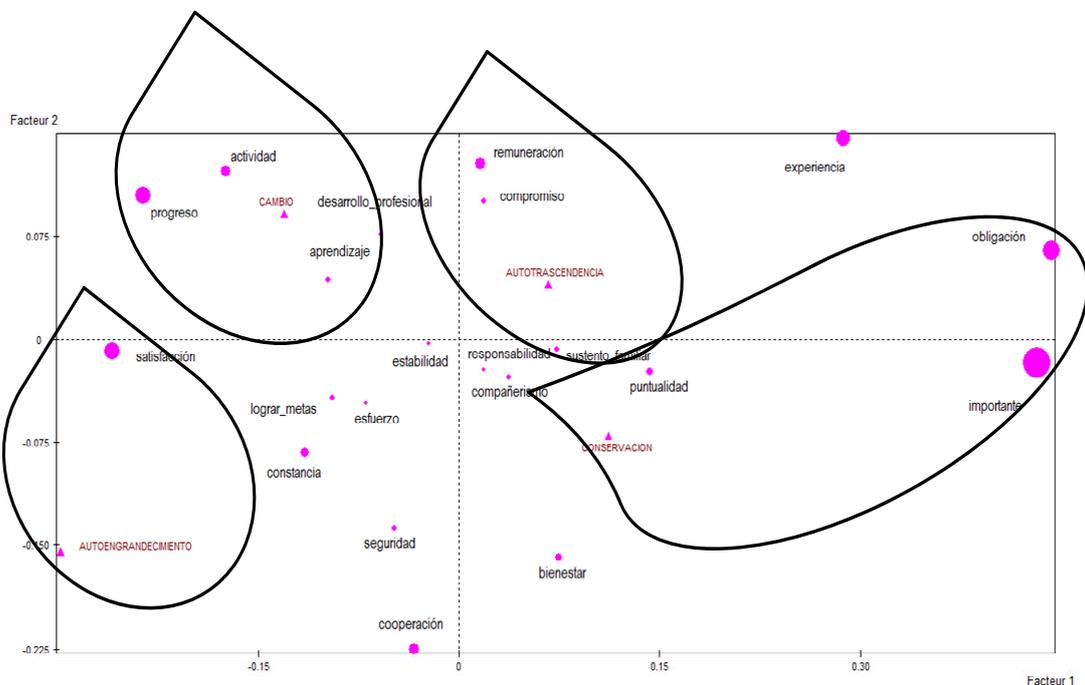
El segundo eje vino determinado por la contribución absoluta que tienen los valores de auto - trascendencia (9.3%), valores de cambio (31.3%), valores de conservación (24.3%) y valores a autoengrandecimiento (35.1%). En un extremo del eje se posicionaron los términos: cooperación (19.6), seguridad (8.3), constancia (6.0), esfuerzo (1.5) para dar cuenta de un polo de factores laborales intrínsecos. En el otro extremo se ubicaron las palabras: experiencia (6.5), remuneración (20.8), actividad (7.8), progreso (6.0) para abarcar logros socio-económicos del trabajo. Así mismo se detectaron también los dos polos opuestos, por un lado autoengrandecimiento y conservación y en el otro extremo autotrascendencia y cambio respectivamente.

Dado que el eje 3 tuvo una baja contribución y la mayoría de las categorías de valores se posicionaron en el 1 y 2, no se incluye su análisis. En general, al observar los planos, se puede decir que los empleados que se identificaron con el valor de autoengrandecimiento manifestaron una valoración del trabajo ligada a satisfacción. En su opuesto, los que tienen el valor autotrascendencia se configuraron alrededor de los conceptos de sustento familiar, compromiso, aunque también la remuneración. Así mismo en el otro polo los que se agruparon en el



valor conservación fueron los que vincularon el trabajo a la puntualidad, lo importante, la obligación; y finalmente los que convergieron en el valor de cambio tuvieron una descripción del trabajo como: progreso, aprendizaje y desarrollo profesional. En la figura N° 2 se puede observar el gráfico de los valores laborales según las 4 guías de orden superior de Schwartz.

Figura N° 2. Caracterización de los valores laborales de los trabajadores mineros



Discusión

Cuando se observan los resultados para los polos donde se agruparon los cuatro valores de orden superior, se percibe una tendencia de los encuestados de asignar más importancia al valor de autotranscendencia y una débil inclinación en lo que respecta al polo opuesto, el autoengrandecimiento. Estos hallazgos coinciden con otros estudios empíricos realizados a profesionales como Dietistas (Akutzu & Torres, 2011) y Profesores (Schwartz, Ros & Surkiss, 1999) o difieren como en el caso de investigaciones hechas a las enfermeras (Aguilar-Luzon M., Calvo - Salguero, A. & García-Hita, M., 2007) en las cuales a pesar de lo que se supone



en profesionales de salud los valores se inclinaron hacia el autoengrandecimiento.

La identificación de los mineros con el valor de autotranscendencia tendría su explicación en dos razones: 1-La primera en las características de la muestra, mayoritariamente masculina, con una fuerte creencia en la necesidad de brindar apoyo económico a su red social, específicamente familiar, debido a la influencia socializadora presente en el rol masculino que determina la responsabilidad del hombre en el mantenimiento familiar, aunque esto se exprese en el actual contexto social que manifiesta una marcada evolución de los tradicionales roles masculinos y femeninos (Potuchek,1997; Larrañaga & Valencia, 2004; Blanch, Cantera, Cubells & Martínez, 2009). 2- En aspectos socio - culturales, porque estudios en el campo psico - social han identificado la tendencia del venezolano a vivir “desde las relaciones” (Moreno, 1993; León, 2009) o privilegiar a la familia por sobre otras esferas vitales como el trabajo (Dakduk, González & Montilla, 2008).

En lo que se refiere al Valor de apertura al Cambio, las diferencias significativas encontradas muestran una mayor intensidad en las medias de las mujeres que en la de los hombres, que se atribuye en parte a la marcada influencia de cambios socio - culturales en el rol femenino como son el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, el incremento de su escolaridad y los cambios experimentados en las relaciones de género en la sociedad (Todaro, Godoy y Abramo, 2002). Estos resultados contradicen los planteamientos de las investigaciones de William y Best (1990) según el cual existirían prioridades diferentes entre hombres y mujeres, los primeros tendrían mas propensión a la autopromoción y el cambio y las mujeres se inclinarían hacia la autotranscendencia y conservación. Sin embargo para determinar las diferencias de los valores laborales según el sexo, se requiere de un análisis más a fondo, así como de la consideración de otras variables, como las diferencias culturales, históricas y generacionales (Duxbury, Higgins & Lyons, 2005).



De acuerdo al estudio, se arrojan otros resultados a tomar en cuenta como es la relación proporcional “a menor antigüedad laboral mayor nivel de apertura al cambio”. En este sentido aunque son escasos los trabajos que relacionen la antigüedad con los valores (Ros & Grad, 1991; Cherrington, Condie & England,1979; Akutzu & Torres,2011), existe un estudio de valores venezolanos que ha encontrado la misma relación con el valor del polo opuesto (la conservación), hallando la relación a mayor antigüedad, mayores valores de conservación (Zapata,1995), por lo cual es decisivo el peso que la socialización laboral (Salanova, Gracia & Peiró, 1996; Gracia, Martin, Rodríguez & Peiró, 2001) y la condición que el trabajo estable, proveedor de seguridad económica y psicológica (Meda,2007), tienen en una visión más abierta o no al cambio en la vida laboral y social.

En el caso del valor de autoengrandecimiento, la muestra de empleados de esta empresa minera venezolana, manifiesta una débil identificación hacia este valor, en particular hacia el valor dinero. La menor preferencia de los valores de este polo fue otorgada al valor dinero, seguidos en orden creciente por la ambición, el mando y el éxito. Esto coincide con otras mediciones de valores en profesionales realizadas en diversos lugares de Iberoamérica: España (Ros & Grad, 1991), Perú (Grimaldo, 2008), Brasil (Salles, 2008) en los cuales la identificación hacia los valores que incluyen el logro y el dinero es particularmente baja, pero no puede ser extrapolable la experiencia de uno a otro país, es necesario hurgar en sus causas. Es particularmente llamativo que el dinero no tenga un peso significativo para los encuestados en el contexto de recesión económica que vive Venezuela con una contracción económica de 2,9 % (Banco Central de Venezuela, 2009), lo cual revela la influencia de diversos factores, laborales, organizacionales y culturales. En el plano laboral personal, la concepción del trabajador sobre el empleo y sus remuneraciones cambia según el estatus de actividad o inactividad laboral del individuo, en este caso los encuestados se encuentran entre “los privilegiados” que gozan de un trabajo estable en un contexto de precariedad



latinoamericana (Acevedo, 2011) ya que es un factor decisivo que los encuestados tengan sus necesidades básicas cubiertas y presentan una tendencia más marcada hacia valores de autotranscendencia, de acuerdo a la pirámide de necesidades del individuo (Maslow, 1954). En el campo organizacional la influencia de la cultura de la empresa donde se hizo el estudio que promovería un sistema de meritocracia configura también los valores prevaletentes. Y en términos socio-culturales, están impactando los valores de una sociedad eminentemente familiar, colectivista como la venezolana (Moreno, 1993), en la cual la concepción de los valores de benevolencia y ayuda a los otros, en particular hacia la familia, prevalecen sobre la del dinero o la superación. Es significativo a su vez que el trabajador diferencie dentro del mismo valor de orden superior, la importancia que otorga a valores como la superación y o la que otorga al dinero, pero se explica también por otros estudios que plantean que en los países en vías de desarrollo la escasez de recursos y de recompensas refuerza la centralidad del trabajo, del logro y del esfuerzo para asegurarse una seguridad económica (Páez & González, 2000). Finalmente los valores de logro, éxito, superación están vinculados con la concepción de la modernización de la sociedad venezolana, de allí lo necesario de ahondar no solo en cómo se presenta la ética del trabajo en los venezolanos, sino en los hallazgos de estudios (Schwartz & Barnea, 1995; España, L. P., 2009) realizados en Venezuela en las últimas décadas, donde se detectaron tensiones entre la forma tradicional y moderna de organizar la sociedad venezolana.

En los resultados globales obtenidos se visualizó una coherente ubicación en el análisis de correspondencias de cada valor de orden superior, apertura al cambio en contraposición con conservación y autoengrandecimiento en oposición a autotranscendencia. Los encuestados que presentaron el valor de autoengrandecimiento poseen una representación del trabajo vinculada a la satisfacción que produce el trabajo y se corresponde con el logro y la admiración como parte de este valor. En su lado contrario, los que se identificaron con el valor de autotranscendencia se relacionaron con los conceptos de sustento familiar,



compromiso y remuneración, confirmando una representación configurada por el interés por ayudar al otro en términos de benevolencia, focalizándose en la familia. En el otro polo, los que manifestaron valores de conservación asumieron una visión del trabajo ligada a los términos: puntualidad, importante, obligación, para corresponderse con los principios de tradición y seguridad y en último lugar, los encuestados que se identificaron con el valor de cambio tienen una representación vinculada al: progreso, aprendizaje y desarrollo profesional, que se relaciona con la tendencia a la estimulación y las nuevas experiencias. Los resultados validan lo encontrado por Schwartz, Ros & Surkiss (1999) al vincular el modelo de valores universales con las conceptualizaciones alrededor del trabajo además en el estudio se comprobaron las hipótesis planteadas ya que los trabajadores que presentaron representaciones del trabajo asociadas al sustento familiar manifestaron inclinación hacia los valores de autotranscendencia y los que tuvieron significados del trabajo relacionados con aspectos de obligatoriedad se agruparon en el cuadrante de conservación, según el modelo de valores universales de Schwartz.

En el marco de la construcción del tema valores laborales, pareciera que los retos planteados por Roe y Ester (1999) tienen todavía muchos flancos por enfrentar en las ciencias sociales, entre otros, el abordar los valores desde los niveles: país, grupo, individuo o el asumir un enfoque más integrativo cultural – socio - psicológico a lo cual habría que agregar el enfoque antropológico, que conduciría a modelos que reflejen la particularidad y las historias que hay detrás los valores laborales en Latinoamérica.

Bibliografía

- Acevedo Rodríguez, Carlos. 2011. "Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político. Iquique-Chile, como caso de estudio". Gaceta Laboral, N° Enero-Abril 2011, 31-61.
- Aguilar-Luzon, M. Calvo-Salguero, A. y Garcia-Hita, M.A. (2007). Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. Salud pública Méx [online]. 49(6) ,401-407.
- Akutz, R. & Torres, M. Valores y bienestar de los dietistas brasileños. Revista Latinoamericana de Psicología. 43(2), 307-318



- Blanch, J. M. (2006). En A. Garrido (Coord.). *Sociopsicología del Trabajo* (57-98). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch J.M., Cantera, L., Cubells, M., Martínez, L. (2009). Work, Family, and Gender: Elements for a Theory of Work-Family Balance. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 641-647.
- Banco Central de Venezuela (2009). Informe económico. <http://www.bcv.org.ve/c1/Publicaciones.asp?Codigo=122&Operacion=2&Sec=True>
- Briceño León, R. (1996). Los valores y la Cultura del Trabajo en Venezuela. En Varios Autores: *La Cultura del Trabajo*. Caracas: Cátedra Fundación SIVENSA-Ateneo de Caracas.
- Cherrington, D., Condie, S. & England, L. (1979). Age and Work Values. *The Academy of Management Journal*. 22 (3), 617-623
- Covey, S.; Merrill R., Merrill, R. (2000) *Primero, lo primero: vivir, amar, aprender, dejar un legado*. Barcelona: Paidós Ibérica
- Dakduk S., González, A. & Montilla V. (2008) Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología*, 42(2), 390-401
- Dolan, S. & Garcia S. (2002). Managing by values. *Journal of management development*. 1(2).101-117.
- Duxbury, L., Higgins, C. & Lyons, S. (2005). Are Gender Differences in Basic Human Values a Generational Phenomenon? *Sex Roles*, 53 (9/10) 763-778
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 379-389.
- España, L.P. (2009). *Detrás de la pobreza*. Caracas: Publicaciones UCAB
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez I. & Peiró, J. M. (2001) Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de psicología*, 17(2), 201-217
- Granel, E., Garaway, D. & Malpica, C. (1997) *Éxito gerencial y cultura*. Caracas: Ediciones IESA.
- González, L. & Arciniega, L. (2000) Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15(3), 281-296
- Grimaldo, M. (2008) Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana. *Liberabit*, 14, 71-80.
- Kluckhohn, C. y otros. (1962). Los valores y las orientaciones de valor en la teoría de la acción. En T. Parsons y E. A. Shils (Eds.), *Hacia una Teoría General de la Acción* (pp. 435-471). Cambridge, M. A: Harvard University
- Larrañaga, M. & Valencia, J. F. (2004). Representaciones sociales y paro femenino: ¿significados compartidos en proceso de transformación? *Psicología: Teoría y Práctica*, Edición especial, 17-30.
- León, F. (2009). Sentido en el que se valora en el mundo de vida popular venezolano. *Revista Educación en Valores*. Universidad de Carabobo. 1(11),37-51
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper
- Meda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo?. *Revista de Trabajo - Nueva Época*, 4, 17-32
- Moreno, A. (1993). *El aro y la trama*. Caracas-Valencia: CIP- UC.
- MOW International Research Team. (1987) *The Meaning of Working*. Londres: Academic Press
- Páez, D. & González, J. L. (2000). Social Psychology and Culture. *Psicothema*, 12(1.1), 6-15.
- Parsons, T. (1966). *El sistema social*. Madrid: Ediciones de la revista de occidente.
- Parsons, T. & Shils, E. (1962). (Eds.) *Hacia una teoría general de la acción*. Cambridge, M. A:



- Harvard University.
- Pennings, J. M. (1970). Work-Value Systems of White-Collar Workers. *Administrative Science Quarterly*, 15(4) 397-405
- Potuchek, J. (1997). Who Supports the Family? *Gender and Breadwinning in Dual-Earner Families*. Stanford: Stanford University Press.
- Ravlin, E.C. & Megglino, B.M. (1987). Issues in work values measurement. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 153-183
- Roe, R. & Ester, P.(1999) Values and Work Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An international review*, 48 (1), 1-21
- Rokeach, M. (1973). The nature of human values. Nueva York: Free Press.
- Ros, M. & Grad, H. (1991). El significado del valor trabajo relacionado a la experiencia ocupacional: una comparación de profesores de E.G.B. y estudiantes de CAP. *Revista de Psicología Social*, 6(2), 181-208.
- Salanova, M., Gracia, F. & Peiró J.M.(1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J.M. Peiró y F. Prieto (Coords.), *Tratado de Psicología del Trabajo*, Vol. II.: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis Psicología.
- Salles, M. (2008) La relación de la motivación y las metas en el trabajo: un estudio de caso de un call center. Tesis de maestría no publicada. Fundación Getulio Vargas.
- Savater, F. (2009) La tarea del héroe. Barcelona: Ariel.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. & Barnea, M. (1995). Los valores en las orientaciones políticas. Aplicaciones a España, Venezuela y México. *Psicología Política*, 11, 15-40
- Schwartz, S. H., Ros, M. & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 49–71
- Schwartz S. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos?. En Ros, M. y Gouveia, V. (2001). (Coords.) *Psicología social de los valores humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Schwartz, S., Lehmann,A. & Roccas, S. (1999) Multimethod probes of basic human; in J. Adamopoulos &Y.Kashima (Eds) *Social Psychology and Cultural Context: Essays in Honor of Harry Triandis* (Newbury Park, CA., Sage).
- Schwartz, S.H. & Boehnke, K. (2004) Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis, *Journal of Research in Personality*, 38, 230–255
- Super, D. (1970). *Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Todaro, R.; Godoy, L. & Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cad. Pagu [online]*. 2002, 17-18, 197-236.
- Williams, J. & Best, D. (1990) . *Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Newbury Park, CA: Sage
- Zapata, R. (1995). Los valores de los venezolanos. Caracas: Publicaciones conciencia 21.
- *Paola Ochoa Pacheco. Correo electrónico: pjochoa@hotmail.com